Repartiție de personal
de Shinichi HOSHI
traducere din japoneză de Victor Ieremia

– A cam venit timpul să ne apucăm de alegerea aceea de personal, spuse şeful de departament, iar eu răspunsei:

– Nu e o treabă prea plăcută, nu-i aşa? Ba chiar, să ştiți că nu există o treabă mai neplăcută decat asta.

– Nu vorbi aşa. Trebuie să ne achităm de datoria de serviciu.

Postul meu e în cadrul departamentului de personal. În alte departamente, sub şeful de departament se află nişte şefi de servicii şi uneori şi ranguri de genul şefilor de birouri, dar departamentul acesta de personal e o excepție, dedesubtul şefului de departament nu suntem decât doi, eu şi cu încă un coleg. Adică trei în total.

Cineva s-ar putea gândi că nu e cine ştie de capul companiei ăsteia, dar s-ar înşela. Este o mare întreprindere al cărei număr de angajați se ridică la câteva mii.

În cazul acesta, poate s-ar întreba careva cum de e posibil ca doar trei oameni să se descurce cu atâta treabă, însă la asta ne suplineşte computerul gigant care ocupă vreun sfert din birou. Eu şi cu colegul meu ne-am angajat în companie specializați fiind în domeniu şi cunoaştem de-a fir în păr ce performanțe înalte are. De aceea, e sigur că noi nu vom fi niciodată transferați altundeva.

Uneori ne gândim că şeful de personal ar putea foarte bine să nici nu existe. Însă, fiind vorba de un departament de sine stătător, e nevoie de un responsabil; mai există şi nişte directive specifice ale companiei, astfel că e nevoie de cineva care să conducă punerea lor în aplicare.

Ne ocupăm aici de problemele de personal până la nivelul şefilor de serviciu. Poate mai precis ar fi să ni se spună “Repartizări de personal”. Aici avem înregistrate datele fiecăruia dintre angajați, pornind de la rezultatele examinărilor cu prilejul angajării şi până la detaliile referitoare la situația activității în prezent.

Pe de altă parte, avem pus la punct un sistem care ne permite ca oricând să putem răspunde oricăruia dintre departamente cu privire la ce fel oameni le sunt necesari şi în ce fel de posturi. Care necesități bineînțeles că evoluează clipă de clipă.

Prin corelarea acestor două sisteme, computerul este în măsură să determine cazurile în care situația generală ar putea fi îmbunătățită prin

transferul unui salariat undeva (deşi desigur că lucrătorii propriu-zişi fiind nişte oameni, nu e neapărat să muncească tot timpul în exact acelaşi mod). În asemenea cazuri, apare automat un mesaj de atenționare, anunțând precum cutare să fie transferat la cutare tip de activitate care i s-ar potrivi mai bine. Noi la rândul nostru ne asigurăm de corectitudine, prin cercetări amănunțite şi reverificări. Acesta este ceea ce s-ar putea numi un sistem ideal.

Cu toate acestea, funcțiile deasupra şefilor de servicii nu au treabă cu computerul, fiind hotărîte în consiliul de conducere. Privitor la acestea, mai presus de statistici sunt puncte din caracter nepotrivite funcției, loialitatea față de companie, cooperativitatea, impresia exterioară, puterea voinței. Asemenea decizii generale cuprinzând aspecte umane e mai bine să fie lăsate in seama superiorilor care au cunoştință de munca de zi cu zi a fiecăruia. Şi acesta s-ar putea numi tot un sistem ideal.

Astfel că, în ciuda faptului că există câteva mii de angajați, în acest departament sunt de ajuns trei oameni. Iar compania noastră este administrată în cele mai bune condiții şi are rezultate excelente.

Şeful repetă:

– Deci, să ne apucăm de alegerea salariatului în cauză. Introdu opțiunea specială şi pune computerul să scoată combinația optimă.

– Am înțeles, nu vă faceți griji.

Am făcut-o. Într-o clipită, fu emisă o cartela pe care erau tipărite un nume şi o profesie. Pentru preîntâmpinarea oricărei greşeli, colegul meu operă computerul încă o dată. Comparând cartelele, literele înscrise erau identice. Înmanarăm cartela şefului; el îşi plimbă ochii peste ea şi zise.

– Asta e care va să zică repartiția optimă…

– Da. Nu este determinată şi perioada de timp, dar este sută la sută că se va obține situația dorită. Fie că va isca o problemă însuşindu-şi o parte substanțială din onorariile vreunei companii afiliate, fie va face o delapidare…

– Aşa deci…

– Ori, poate că va apărea în vreun articol dintr-o revistă de scandal cu vreo relație incredibilă cu vreo femeie. Funcție de caz, e posibil să işte vreun incident rănind pe careva. Pentru o vreme e posibil să îşi facă treaba în regulă, dar cu siguranță că nu va tine mult.

– Bine-ar fi să fie cum zici.

– Sigur că aşa va fi. Doar aceasta e combinația ideală negativă: e ca şi cum ai pune un om beat să conducă un camion de mare tonaj pe un drum îngust de munte. Între date sunt introduse particularitățile de caracter determinate pe baza condițiilor de muncă. Peste puțină vreme omul va începe să aibă probleme şi fie că va face o mare greşală, fie că va exploda în urma stressului acumulat, ce e sigur e că se va isca o problemă de proporții.

– Aşa e, cel de ultima oară a provocat un scandal cu un mafiot. Cel dinaintea lui s-a sinucis. Iar cel de şi mai dinainte s-a apucat de spionaj industrial şi a vândut altora secretele companiei. Nu ne aşteptasem la aşa ceva… A fost prins târziu, iar daunele au fost considerabile.

– Asta din cauză că pentru personalul din acest caz, sistemul e programat astfel încât să nu mai emită mesaje de avertizare cu privire la condițiile de muncă.

– Aşa-i. N-ai ce-i face. N-ar avea nici un sens să întrerupem treaba odată începută. Să transmitem deci, cartela asta la administrativ.

Şeful contactă serviciul administrativ prin telefon; o tânără angajată veni şi luă în primire plicul cu cartela.

– Ah, iarăşi e cineva transferat într-un post mai potrivit! zise ea ieşind pe uşă. Nu era nici o mirare să creadă aşa, pentru că formalitățile sunt identice cu cele uzuale.

– Dacă e să mă gândesc, omul al cărui nume e pe cartela aceea e vrednic de milă. Dacă aş putea mai că mi-ar veni să mă duc să-l consolez.

Şeful îl certă pe colegul care vorbise:

– Fii atent, asta e strict interzis. Din cauza asta, vouă doi vi se plăteste un salariu special. Încearcă numai să dai din gură în altă parte: nu scapi numai cu concedierea. Presupun că n-ai de gând să îți faci harcea-parcea viața de familie.

– Până unde e adevărat ce spuneți?

– Ai de gand să încerci?

– Nici gând să vreau aşa ceva. Sunt foarte satisfăcut cu venitul actual. Pe lângă aceasta, nu există slujbă mai uşoară decat aceasta. Într-un fel, e ca şi cum mi-aş fi vândut sufletul diavolului.

– Mai ține-ți gura. Facem un lucru folositor pentru mii de oameni. În schimb, e vorba de un om pe an. A nu ştiu câta mia parte, zise şeful, iar eu îl întrebai:

– Însă, dacă s-ar vrea, s-ar putea elimina şi aceasta. La cât de bun e computerul pe care îl avem. Nu ne e prea uşor nici nouă, celor care operăm cu el.

– Măi, voi amândoi sunteți cam aiuriți în perioada asta din an. Deveniți sentimentali. Iar eu trebuie să vă explic de fiecare dată care e miezul problemei. Auziți? Nu e bine nici ca totul să meargă perfect. Există vorba că prea mult noroc dă în nenorocire.

– E drept că am auzit de zicala aceasta.

– Compania noastră e o mare întreprindere compusă din nu ştiu câte mii de angajați. Nu v-ar lua un pic cu frică dacă totul ar merge absolut fără greşală?

– Ca o armată instruită la perfecție. Ar fi posibil să mi se pară în felul acesta.

– Exact, aici e problema. Aşadar, e nevoie de careva care să facă vreo prostie nemaipomenită.

– Dar în acest caz, există metoda de a reduce din performanțele computerului.

– Nu,nu, nu se poate. Echipamentele trebuie să fie perfecte orice-ar fi. Pe lângă asta, e imposibil să se reducă precizia cu nu ştiu cât dintr-o miime. Mai mult, cu o asemenea metodă, nici nu s-ar putea genera la anumite intervale un gogoman care să facă afaceri murdare.

– Dar este aşa de mare nevoie de afaceri necurate?

– Bineînțeles. E neapărat necesar pentru întreprindere. Fără aşa ceva, nu s-ar putea menține sistemul de recompensări şi penalizări. Toată lumea şi-ar pierde simțul ăsta. Dacă măcar o dată pe an nu ar fi unul care să facă o faptă nelalocul ei pentru care să fie dat afară ca un aducător de nenorociri şi fără bonificație de încetare a contractului de angajare, angajații şi-ar pierde puterea de concentrare. Voi cu munca asta specială probabil că nu vă dați seama de asta, dar ia puneți-vă voi în locul unui angajat obişnuit.

– …Într-adevăr… Există posibilitatea să mă lenevesc în cazul în care nu se întâmplă nimic niciodată. Aşa însă, într-o zi, unul de-şi avea locul în rând cu mine în acelaşi birou e deodată pedepsit cu demiterea Probabil că aş tresări şi mi-as revizui atitudinea cu privire la munca şi viața de zi cu zi, gândindu-mă la greşelile proprii. Cu alte cuvinte, e vorba de o pedeapsă cu rol de exemplu, pentru ochii tuturor.

– Sau poți să îi zici stimulare. O organizație e ca un fel de corp insuflețit. E mai bine să existe stimuli fel de fel. Iar asta şi pentru cei cu funcții administrative.

– Cum aşa?

– Păi, nu se poate spune că e bine nici ca şefii să creadă că subalternii lor sunt care mai de care credincioşi şi entuziaşti în muncă. E nevoie ca şeful să fie permanent cu ochii pe activitățile subalternilor. Nu se poate şti când apare un trădător chiar între oamenii lui. Sentimentul ăsta de încordare e extrem de important. Pentru a fi sigur de victorie omul trebuie să îşi cunoască atât adversarii cât şi pe sine însuşi. Iar când vorbesc de sine însuşi, ma refer şi la subalterni. Bineînțeles că fiecare şef ar fi în mare impas dacă ar aparea trădători în neştire, dar e nevoie ca fiecare să îşi aducă aminte că există o posibilitate ca ei să apară.

– Dacă e să ne gândim aşa, prin ziare apar deseori cazuri de delapidări făcute de funcționari de bancă, pe care şefii le justifică zicând că nimeni nu s-ar fi aşteptat ca respectivul funcționar subaltern să fie în stare de asa ceva.

– Fie că se bazează excesiv pe o administrare temeinică a personalului, fie că au lacune dintru-nceput, ori una, ori alta. Din fericire însă, în compania

noastră, datorită acestui sistem special, se întâmplă oarecari evenimente nedorite nici prea mari şi nici prea mici, dar nu catastrofe nemaivăzute.

Pe măsură ce vorbea, şeful arăta tot mai sigur pe el. Întrebai:

– Totuşi, trecând peste evenimentele nedorite, veți fi de acord cu mine că nu e nici o plăcere ca ele să ajungă în ziare sau reviste de scandal, e ca şi cum toți angajații companiei ar fi priviți în acest fel.

– Tocmai asta e partea bună. Hai să luăm de exemplu un şofer care n-a facut nici un accident în zece ani. Nu te face asta să te gândeşti că în curând o să dea peste vreo belea? Dacă aş fi eu să aleg lângă cine să mă urc, l-aş prefera pe unul care să fi făcut câte un mic accident odată la doi sau trei ani.

– Dacă e să ne gândim aşa, exista uneori studenți din cele mai bune universități din țară care o iau aiurea.

– În asemenea cazuri, cei de la conducerea universității sunt nevoiți să îşi bată capul cu respectivul de le-a facut probleme, însă opinia publică priveşte lucrurile altfel: la câți oameni sunt acolo, şi normal să apară, măcar unul. Că dacă n-ar apărea...

– Ar fi ca o armată instruită până la o perfecție inumană.

– Iar aşa ceva ar fi mai curând de spaimă. Întreprinderea nu e o adunătură de sfinți. Tocmai pentru că există din când în când careva s-ajungă în paginile ziarelor sau revistelor de scandal, se pot apropia oamenii de noi. Bineințeles că reproşurile si criticile primite la momentul respectiv nu ne fac nici o plăcere, însă zvonurile sunt rapid uitate, iar de rămas rămane impresia plăcută că respectiva întreprindere are o anume căldură umană.

– E posibil să fie aşa cum spuneți, încuviință colegul, şi cu asta şeful de departament continuă cu şi mai mare incredere:

– Fiți atenți şi nu uitați asta: pare o contradictie, însă astfel creşte şi nivelul de încredere a altor întreprinderi față de noi. Să zicem că noi sancționăm un angajat care şi-a însuşit nişte bani adunați de la alți angajați. Lucrul ăsta e foarte important până şi pentru cei din afara întreprinderii, pentru că oricine va înțelege că întreprinderea noastră e foarte strictă şi în probleme interne, aplicând sancțiunile potrivite fără a trece nimic cu vederea. Adică ne recunosc că pe o companie solidă. Prețul ridicat al acțiunilor noastre e datorat tot recunoaşterii noastre. La fel şi faptul că la noi vin să se angajeze absolvenți eminenți. De aceea e nevoie să demonstrăm că, deşi nu putem preveni totalmente greşelile, atunci când acestea se întâmplă, noi luăm efectiv şi imediat măsuri de îmbunătățire a situației.

– Într-adevăr, e un sistem care are numai avantaje.

– Sunt sigur că în sinea voastră, voi amândoi ştiți astea foarte bine. E drept că avem un computer excelent, insă în asemenea treburi delicate e nevoie de

ajutorul unor oameni. E nevoie să creăm mici scandaluri, câte puțin, câte puțin. Gândeşte-te numai că totul ar fi perfect: e posibil că am uita până şi de propria existență. Ca să nu mai zic de posibilitatea ca vreun reporter de la vreo revistă de scandal să se apuce să investigheze să ne caute nod în papura şi fum unde nu-i foc. Un articol de genul ăsta ne-ar produce mult mai multe neplăceri.

– Aveți dreptate…

– Mai mult, cei de la organizatia muncitorească s-ar apuca şi ei să ne găsească puncte slabe. Să urmărească fiecare mişcare a fiecărui angajat. Mai multă energie ne-ar costa să fim permanent atenți cu măsurile în privinta asta. Să ştiți că eu sunt sigur că şi voi, atunci când vă ocupați de treaba asta, simțiți că faceti o treabă de folos. Fiindcă e clar că e altceva decat munca monotonă de obicei.

Mă opusei un pic vorbelor şefului:

– Ba să ştiți că eu rămân cu un sentiment destul de tulbure. În teorie, îmi dau seama de faptul că e un lucru necesar companiei şi că dă rezultate reale. Însă şi eu sunt un om. Nu pot să nu mă gândesc la omul de pe cartela de adineauri. Va fi având şi el o familie, nişte vise cu privire la viitor… Şi cu toate acestea, omul îşi va continua lucrul în noul post în care a fost transferat fără a bănui de nenorocul care îl aşteaptă în viitor. Dacă ar fi o catastrofă naturală n-am avea de ales, dar în cazul acesta, noi suntem cei ce îi creăm nenorocul. Vă rog să nu vă miraţi ca mâine o să fiu mahmur, pentru ca azi o să beau o grămadă.

– Eh, nu zic că nu-i aşa. Însă mai e încă un lucru pe care nu trebuie să îl uitați: nu noi suntem cei care i-am făurit nenorocul omului, ci computerul ăsta. Pe lângă asta, întreprinderile sunt nişte entități lipsite de sentimente. Şi nu doar ele, orice companie ca atare e la fel. E posibil ca asta să fie din cauză că înşişi angajații companiei sunt lipsiti de sentimente umane. În condițiile astea, pentru a păstra daunele la cel mai redus nivel posibil, trebuie făcute nişte sacrificii. Gândeşte-te şi din partea cealaltă. E unul,pentru câteva mii.

– Să ştiți că aşa îmi zic şi mie însumi deseori…

Odată începută, discuția a continuat la nesfârşit.

În ziua aceea, pe drumul spre casă eu şi colegul ne-am dus la un bar. Am discutat despre un subiect fără nici o legătură, nici nu vreau să mă gândesc la ce ne-ar face dacă am vorbi vreodată despre subiectul ăsta afară şi ne-ar descoperi.

Pe măsură ce ne îmbătam, ne-am înveselit. Doar, de bine, de rău, am dus la capat o treabă în folosul unei companii formate din mii şi mii de oameni. Pe lângă asta, nu ştiam decat numele celui sacrificat. Nu ştiam nici cum arată, nici ce fel de om e, iar asta ne făcea conştiința mai uşoară.

Aşa cum zisese şeful, era posibil că în fundul inimilor noastre munca chiar ne dădea un sentiment de satisfacție. Deja era a nu ştiu câta oară când o făcusem, iar sentimentul de apăsare din primele dăți se mai subțiase. Datorită

acestei trebi, totul era în regulă în companie. Computerul era zeul păzitor al companiei. Iar noi, şamanii săi.

Pentru câteva zile rămâne ceva ca o nelămurire, dar şi senzaţia asta dispare după o vreme. Operarea computerului pentru a introduce în sistemul de înregistrare noile date cu privire la situaţia activităţii celor câteva mii de angajaţi. E foarte multă muncă. Fiindcă întreprinderea e un corp viu.

A trecut vreun an.

Şeful ne zise:

– La ultima şedinţă a consiliului de conducere am fost avansat. Voi fi director executiv. Îmi închei conturile şi cu munca asta. Mi-aţi fost nişte subalterni foarte buni. Mă bazez pe voi să vă descurcaţi bine şi cu noul şef de departament.

– Ce fel de om este?

– Asta veţi afla voi de la administraţie. Repartiţiile de personal pentru şefi de departamente sunt hotărîte de către consiliul de conducere.

În curând, veni înştiinţarea.

De necrezut, era acelaşi nume cu cel de pe cartela scoasă de computer pentru a-l hotărî pe sacrificatul din anul precedent! Şterserăm în grabă toate datele referitoare la noul şef de la angajare încoace, conform regulamentului nici măcar şefului de la personal nu îi e permis să cunoască trecutul celor deasupra nivelului de şef de departament.

Noul şef îşi preluă postul în birou. Avea o expresie surazătoare. Ne duserăm să îl salutăm şi totodată să ne prezentăm, iar el ne zise:

– În general am luat cunoştinţă despre conţinutul activităţii, însă mi s-a spus că mai există o activitate deosebită, specifică doar companiei noastre. Dacă tot mi-a fost încredintat acest departament, aş dori să fac ceva îmbunătăţiri. Însă în primul rând trebuie să aflu despre ce a fost până acum. Trebuie să fie in seif ceva documente despre respectiva metodă…

Şi pe mine şi pe coleg ne-apucă o nelinişte ca un fel de mâncărime în tot corpul. Uite aici e computerul cel super-performant. Conform instrucţiunilor primite de la el ne-am făcut treaba. Şi cu toate acestea, omul nu numai ca n-a făcut nici o faptă necinstită, ba a ajuns chiar să fie pus şef aici.

Iar hotărîrea a fost luată de consiliul de conducere. Cum de e posibil asa ceva? E ceva aiurea undeva. Ori computerul, ori noul şef, ori mahării din Consiliu.

Mă întreb ce fel de îmbunătăţiri are noul şef de gând să facă.